

**Note relative à la mise en place du
Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'Etat
(PACTE)**

L'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 ajoute un article 38 bis à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Cet ajout a pour objet la création du PACTE qui propose au terme d'un engagement de professionnalisation d'une durée maximale de deux ans alternant formation et stage d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire par le biais d'un examen à caractère professionnel.

Chaque PACTE repose sur un poste budgétaire.

Le gouvernement estime que cette réforme est devenue nécessaire car le mode principal de recrutement par concours fondé sur un niveau de diplôme et sur des épreuves souvent trop théoriques se révèle discriminant pour une large part de la population, notamment du fait de phénomènes d'éviction créés par les surdiplômés.

En proposant un mode de recrutement alternatif au concours, le but du PACTE est de rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert. Il vise aussi à remettre en marche l'ascenseur social constitué par l'accès à l'emploi public et à faire jouer un rôle plus actif à la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations et contre l'exclusion.

Ce dispositif s'adresse aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et aux jeunes dont le niveau de qualification est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel. Ces jeunes se voient offrir la possibilité d'être recrutés, par contrat, dans des emplois de catégorie C et d'acquérir, dans le même temps, une formation qu'ils suivront en alternance avec leurs fonctions et qui sera en lien avec l'emploi occupé.

Aux termes du contrat de PACTE, l'administration s'engage à assurer aux agents ainsi recrutés une formation professionnelle méthodique dispensée, pour partie, dans l'administration d'accueil par des stages ou des formations internes et, pour une autre part, dans un organisme de formation. La durée totale de la formation doit être supérieure à 20 % de la durée du contrat. La rémunération minimale versée aux agents ne peut être inférieure à celle calculée en application des dispositions prévues à l'article L. 981-5 du code du travail, c'est-à-dire par référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

En retour, outre l'exécution des tâches que lui confie l'administration, l'agent bénéficiaire du contrat de PACTE s'engage à suivre la formation qui lui est dispensée.

Cet article règle la situation des bénéficiaires des contrats de PACTE depuis leur recrutement jusqu'à l'issue de leur contrat. Concernant la sélection des candidats, il est ainsi prévu que le service public de l'emploi y soit associé. Pendant tout le déroulement du contrat, dont la durée minimale ne peut être inférieure à douze mois et dont la durée maximale ne peut excéder deux ans, un tuteur est chargé d'accueillir, de guider et de suivre l'agent au long de son parcours dans le service et dans sa formation.

A l'issue du contrat, sous réserve de l'obtention du diplôme ou du titre lorsque celui-ci est requis par le statut particulier du cadre d'emplois considéré, l'aptitude du candidat à être titularisé est examinée par une commission de titularisation.

Lorsque cet examen à caractère professionnel se conclut favorablement, l'agent est titularisé dans le cadre d'emplois dont relève l'emploi concerné.

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation, le contrat peut-être renouvelé d'une année maximum.

Par ailleurs, lesdits contrats peuvent être prolongés dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption ou des congés de paternité, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

Afin de garantir la comparabilité entre les trois fonctions publiques, la rédaction des nouveaux articles est identique en tous points. Toutefois, il convient de préciser que concernant notre fonction publique territoriale, la loi prévoit que la conclusion d'un PACTE relève de la seule compétence de l'autorité territoriale.

Le PACTE étant un contrat donnant vocation à être titularisé, il doit respecter l'article 40 de la loi du 26 janvier 1984 précitée qui dispose que « la nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale ». Ce mode de recrutement ne constitue pas une complète novation dans la fonction publique territoriale, puisqu'il est similaire au dispositif de recrutement contractuel des travailleurs handicapés prévu au deuxième alinéa du e de l'article 38 de la loi du 26 janvier précitée.

L'article 6 de l'ordonnance susnommée créé, conformément au plan de cohésion sociale, une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2010.

En outre, il convient de préciser que la titularisation est subordonnée à un engagement de service, dont les conditions seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

Enfin, ce dispositif s'applique à compter du 4 août 2005.

Les services du Centre de Gestion se tiennent à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.